

ANNA LÓA ÓLAFSDÓTTIR

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF Á VINNUSTAÐ

Það var vorið 2006 sem Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins undirrituðu samning um náms- og starfsráðgjöf á vinnustað. Markmiðið með ráðgjöfinni er að veita fólki á vinnumarkaði með litla formlega menntun, innflytjendum og öðrum hópum tækifæri til að kynna sér hvaða leiðir eru færar til að bæta stöðu sína á vinnumarkaði og fá upplýsingar um styrki og þær námsleiðir sem eru í boði. Með því að bjóða upp á ráðgjöf á vinnustað er verið að hvetja fólk til að vera virkt í eigin símenntun og starfsþróun.



Anna Lóa Ólafsdóttir

Það má segja að verkefnið hafi komið á góðum tíma fyrir Suðurnesjamenn. Með brotthvarfi varnarliðsins af Miðnesheiði komu upp aðstæður sem kröfðust tafarlausa aðgerða. Fjöldi einstaklinga stóð uppi atvinnulaus, óviss um hvað framtíðin bæri í skauti sér. Margir starfsmenn varnarliðsins höfðu litla formlega menntun en höfðu engu að síður fengið að sækja ýmis námskeið í tengslum við störf sín. Ráðgjöfin fólst því oft í að greina áhugasvið og hæfni þessara einstaklinga og í framhaldi af því að

skoða hvernig mætti nýta þá þætti á íslenskum vinnumarkaði. Þá voru margir sem þurftu aðstoð við að takast á við þær hindranir sem þeim fannst þeir standa frammi fyrir og tengdust m.a. menntun, aldri, lélegu sjálfsmati, lesblindu, lækkun launa, búsetu, atvinnuframboði á svæðinu o.fl. Margir nýttu sér ráðgjöfina og í heild var fólk ánægt með að fá tækifæri til að hitta náms- og starfsráðgjafa á þessum tímamótum.

FRAMKVÆMDIN

Frá vordögum 2006 hefur ráðgjöfin verið í stöðugri þróun og hafa mörg stærri fyrirtæki á Suðurnesjum verið heimsótt þar sem þjónustan hefur verið kynnt og starfsfólk hvatt til að nýta sér hana. Sú leið var valin að einbeita kröftunum að ákveðnum starfsstéttum á vissum tímabilum. Þannig voru allir leikskólar heimsóttir, verslanir á svæðinu, bensinstöðvar, flugstöðin og friðhöfnin. Að loknum kynningum á þjónustunni er einstaklingum boðin ráðgjöf, annars vegar innan veggja fyrirtækjanna og hins vegar í húsnæði Miðstöðvarinnar. Aðstæður fyrir ráðgjöf á vinnustöðum eru misjafnar en matsalir, kaffistofur og önnur

rými eru nýtt þar sem því verður við komið. Fólk kann vel að meta þegar ráðgjöfin fer fram á vinnustaðnum og viðhorf og hvatning yfirmanna skiptir þar gríðarlega miklu máli. Því hefur verið lögð áhersla á að kynna ráðgjöfina vel fyrir yfirmönnum og kosti þess að bjóða upp á hana innan fyrirtækisins. Kjöradstæður skapast þegar yfirmenn fyrirtækja átta sig á því að ráðgjöfin gagnast bæði starfsmönnum og fyrirtækinu þar sem hluti af markmiðum er að byggja upp þekkingu og ýta undir starfsánægju. Starfsfólk, sem er tilbúið að læra nýja hluti, eru eftirsóttir starfskraftar og samkeppnisforskot fyrirtækja byggist ekki síst á sveigjanleika starfsfólksins. Það þarf því að kynna verkefnið vel fyrir yfirmönnum og leggja áherslu á að markmiðið er ekki að mennta fólk út úr fyrirtækjunum heldur getur ráðgjöfin einmitt nýst þeim starfsmönnum sem sækja eftir ákveðinni starfsþróun á núverandi vinnustað og vilja skoða þær leiðir sem eru í boði með hlutlausum aðila. Þá hefur reynslan sýnt að viðhorf yfirmanna gagnvart menntun almennt skiptir miklu máli og þeir sem eru jákvæðir og hvetjandi þegar kemur að þessum þætti hafa góð áhrif á starfsmenn sína sem svo aftur eykur líkur á því að þeir nýti sér þessa þjónustu. Þessu til stuðnings má nefna að það getur skipt sköpum hvernig yfirmaður kynnir náms- og starfsráðgjafa og verkefnið fyrir starfsmönnum sínum. Þar er það látbragð yfirmannsins sem segir starfsfólkinu í raun hvort þetta sé eitthvað áhugavert og þess virði að veita athygli eða hvort hann sé í raun að kynna þetta af illri nauðsyn. Þá skiptir líka máli viðhorf starfsmanna með langan starfsaldur og þeir yngri og óreyndari virðast bíða eftir því hvernig hinir eldri og reyndari bregðast við á kynningum. Því getur verið mikilvægt fyrir ráðgjafa að kynna verkefnið fyrir öðrum en yfirmanni og þar kemur t.d. trúnaðarmaður vel til greina. Ef áhugi þessara einstaklinga er til staðar smitast það auðveldlega yfir til annarra. Þessi nálgun í náms- og starfsráðgjöf er ný hér á landi, þ.e. að standa upp frá skrifborðunum og færa ráðgjöfina til notenda

í samvinnu við fyrirtækin. Þetta krefst ákveðins sveigjanleika af hálfu ráðgjafans sem metur aðstæður eins og þær koma fyrir hverju sinni. Það hefur gefist vel að vera með kynningar á kaffistofum fyrirtækja og vera með þær á léttari nótunum. Mikilvægt er að nálgast fólk þar sem það er statt hverju sinni og taka með í reikninginn að fólk hefur oft ákveðnar efasemdir þegar verið er að bjóða því eitthvað. Hver kynning er einstök og fer mikið eftir hópnum hverju sinni. Ráðgjafi þarf að gefa sér tíma með hópnum að lokinni kynningu því að fólk bíður oft færís þegar fækkar í salnum og nálgast þá ráðgjafann. Þá verður ráðgjafi að vera meðvitaður um að skilja alltaf eftir upplýsingar um hvar sé hægt að panta tíma því að það má gera ráð fyrir að það séu ekki allir tilbúnir til vekja á sér athygli innan um samstarfsfélaga og biðja um ráðgjöf.

TENGLI VIÐ ÖNNUR VERKEFNI

Það hefur gefist vel að tengja náms- og starfsráðgjöf öðrum og ólíkum verkefnum. Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum hefur leitt átak undanfarin ár í samvinnu við stéttarfélög á svæðinu þar sem einstaklingar, sem telja sig eiga við lestrarerfiðleika að stríða, geta fengið greiningu og ráðgjöf í framhaldi af því. Á kynningum hefur náms- og starfsráðgjafi bent sérstaklega á greiningar og námskeið sem eru í boði fyrir einstaklinga með lestrarerfiðleika og fólk beðið um að koma þessum upplýsingum áleiðis til þeirra sem það telur að hafi not fyrir þær. Aukin umræða hin síðari ár um lesblindu og lestraröðugleika hefur gert það að verkum að fólk er frekar tilbúið til að viðurkenna þennan vanda og leita eftir ráðgjöf varðandi úrlausnir. Þessir einstaklingar hafa mikið rætt um neikvæða og erfiða skólagöngu og hversu erfitt sé að koma sér af stað aftur. Þar sé yfirleitt stærsta hindrunin lélegt sjálfsmat og óttinn við að mistakast einu sinni enn. Að koma til ráðgjafa og opinbera erfiðleika sína er oft og tíðum stórt og mikilvægt skref. Misjafnt er hvað það leiðir af sér en þeir sem eru ekki með greiningu á vandanum byrja á því að fá hana hjá sérfræðingi en þeir sem eru með hana fyrir þurfa oft á hvatningu að halda til að takast á við þær breytingar sem þeir sækjast eftir. Sólskinssögurnar varðandi þetta eru orðnar margar og vonandi á aukin ráðgjöf, stuðningur og opnari umræða eftir að fjölga þeim svo um munar.

ÞRÓUNIN

Sú breyting, sem hefur orðið á ráðgjöfinni frá því hún byrjaði á vordögum 2006, felst aðallega í því að notendum, sem koma að eigin frumkvæði til símenntunarmiðstöðvarinnar, hefur fjölgað mikið. Um er að ræða einstaklinga sem hafa frétt af þessari ráðgjöf í gegnum aðra eða hafa heyrt af henni hjá einhverjum sem hefur verið á kynningu. Þá hefur samvinna við aðrar stofnanir á svæðinu, sem benda fólki á þessa þjónustu, skilað sér í fjölgun notenda. Um er að ræða menntastofnanir, svæðisvinnumiðlun og félagsmálafirvöld svo að dæmi séu tekin. Þá hefur einstaklingum, sem koma oftast en einu sinni til ráðgjafa, fjölgað á liðnu ári. Það verður að teljast jákvæð þróun þar sem ráðgjafa tekst að kveikja áhuga í fyrsta viðtali og notandi ákveður að fylgja því eftir með því að koma aftur.

Besta auglýsing fyrir verkefnið eru ánægðir notendur sem fjölga jafnt og þétt án þess að það komi niður á gæðum þjónustunnar. Eitt af markmiðum verkefnisins í byrjun var að menntaðir náms- og starfsráðgjafar sinni því og nú tveimur árum síðar hefur þeim markmiðum verið náð að mestu leyti. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og ráðgjafar vinna í sameiningu að því að þróa gæðaviðmið sem stuðla að betri og skilvirkari þjónustu og er það styrkur fyrir alla hagsmunaaðila.

LOKAORÐ

Þrátt fyrir að margt hafi áunnist hér á Suðurnesjum varðandi náms- og starfsráðgjöf og verkefnið hafi vaxið og dafnað jafnt og þétt, eru enn ákveðnir þættir sem þarf að skoða betur. Það þarf átak til að hvetja karlmenn til að nýta sér ráðgjöfina þar sem konur eru enn í miklum meirihluta þeirra sem koma í ráðgjöf. Það þarf að huga betur að innflytjendum sem þarfnast ráðgjafar en um fjölmennan hóp er að ræða sem þarf að sinna betur. Miðstöðin fékk styrk á dögnum til að sinna þessum þætti betur og því eru allar líkur á því að strax á haustdögum muni ráðgjöf til innflytjenda á svæðinu eflast til muna. Þrátt fyrir átakverkefni varðandi einstaklinga með lestrarerfiðleika þarf að mæta þeim hópi enn frekar og fjölga þeim úrræðum sem standa þeim til boða. Hér á Suðurnesjum hafa orðið miklar breytingar undanfarin ár. Fólk er

Í auknum mæli að átta sig á því að endur- og símenntun er nauðsynlegur þáttur í starfsþróun einstaklinga og til að mæta þeim breytingum sem eiga sér stað í atvinnulífinu. Við munum halda ótrauð áfram og erum þakklát fyrir að fá tækifæri til að hvetja Suðurnesjamenn til dáða þegar kemur að jafnmikilvægum þáttum í lífi einstaklinga og ákvarðanir um nám og störf. Framtíðarsýnin er sú að ráðgjöf sem þessi þyki sjálfsgöð og verði opin öllum þeim sem vilja nýta sér hana, óháð aldri, kyni, menntun, stöðu eða þjóðerni.

UM HÖFUNDINN

Anna Lóa Ólafsdóttir starfar sem verkefnastjóri og náms- og starfsráðgjafi hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum. Hún hefur B.ed. próf frá Kennaraháskóla Íslands, próf í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands auk eins árs í trúarbragðafræði við guðfræðideild HÍ. Anna Lóa er í mastersnámi í náms- og starfsráðgjöf við HÍ.

Netfang: annaloo@mss.is

ABSTRACT

In the spring 2006 MSS – the Continuing Education in Keflavík – and the Education and Training Service Centre (FA) signed an agreement on study and career counselling services in the labour market. The aim of the counselling is to give those employees who have little formal education, immigrants, and various other groups a chance to find out how they can improve their position in the labour market and at the same time what scholarships and programmes are available. This was a timely project in this region as immediate action was required when the American Army closed its base at Miðnesheiði. A number of people lost their jobs and had to face an uncertain future. Many of those who had been employed at the base had limited formal education, on the other hand, they had taken various training courses related to their jobs. Consequently the counselling frequently consisted of analysing the interests and competencies of these individuals and then assessing how these might be employed in the labour market. Quite a few former employees needed assistance in facing the obstacles that they felt they met and were related to education, age, low self-esteem, dyslexia, lower wages, residence, jobs available in the region, etc. Many accepted this offer, and on the whole it was a welcome opportunity to consult a study and career counsellor at this turning point in their lives.